

Die Zulässigkeit von betrieblichen Absprachen, dargestellt am Beispiel einer Standortvereinbarung

Veit, Barbara

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Veit, B. (1997). Die Zulässigkeit von betrieblichen Absprachen, dargestellt am Beispiel einer Standortvereinbarung. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 4(3), 216-239. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345940>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Barbara Veit*

Die Zulässigkeit von betrieblichen Absprachen, dargestellt am Beispiel einer Standortvereinbarung**

Der Standort Deutschland wird von vielen Unternehmen nicht zuletzt wegen der hohen Lohnnebenkosten immer häufiger in Frage gestellt. Ausgangspunkt der Kritik ist die Starrheit des Verbandstarifvertrags. Um der Kartellwirkung dieses Tarifvertrags zu entgehen, werden verschiedene Regelungsinstrumente diskutiert. Bei der tarifgebundenen Fa. Viessmann kam es zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat zu einer formlosen Absprache (sogenanntes „Bündnis für Arbeit“) und anschließenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Ziel war die Sicherung des deutschen Standorts. Die Absprache zwischen den Betriebspartnern unterliegt dabei aber im Hinblick auf die grundsätzlich begrenzte Regelungsmacht des Betriebsrats rechtlichen Bedenken. Das gilt weniger für die drittbegünstigenden Regelungen, wonach die Firma für die Laufzeit der Vereinbarung auf betriebsbedingte Kündigungen ebenso verzichtete wie auf eine Verlagerung der Produktion ins Ausland. Viel problematischer ist die Anhebung der Wochenarbeitszeit bei gleichzeitigem Lohnverzicht der Arbeitnehmer und zwar wegen des Vorbehalts des Tarifvertrags. Auch die individualvertragliche Lohnverzichtvereinbarung ist wegen des Günstigkeitsprinzips für die tarifgebundenen Arbeitnehmer bedenklich. Das Regelungsinstrument erweist sich damit als ungeeignet für die Beschäftigungssicherung.

Germany's attractiveness for investment is being increasingly questioned by many firms not least because of its high non-wage labour costs. The first criticism is the rigidity of the industry-wide collective agreements. A number of different regulation instruments have been discussed with a view to mitigating the cartel effect of these union agreements. In the case of one company, Viessmann, which was bound by a union agreement, the management and the works council concluded an informal arrangement (a so called „alliance for jobs“) followed by individual agreements on employment contracts. The purpose was to maintain jobs in the company in Germany. Owing to the generally limited powers of works councils the arrangement with management is subject to legal reservations. To a lesser extent there are also problems for regulations concerning third party beneficiaries, according to which the company abstains from dismissals for operational reasons for the duration of the agreement and also abstains from transferring production abroad. More problematic is the combination of increased weekly working hours and wage concessions of the employees due to the suspension of the industry agreement. Individually agreed wage concessions for employees covered by an industry agreement also appear questionable because of the principle that such agreements should not leave employees worse off than under their industry agreement (the 'Günstigkeitsprinzip'). Therefore the regulation instrument proves to be an unsuitable means to save jobs.

* Anschrift der Verfasserin: Prof. Dr. B. Veit, Geburtsjahr 1958; Juristisches Seminar der Georg-August-Universität, Platz der Göttinger Sieben 6, 37073 Göttingen.
Arbeitsschwerpunkte: Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Familienrecht.

** Anmerkung der Redaktion: Auf Wunsch der Autorin wurde die juristische Zitierweise übernommen.

Artikel eingegangen: 20.1.97, revidierte Fassung akzeptiert: 10.7.1997.

1. Einleitung

Seit Mitte der 80er Jahre ist um den Arbeitsmarkt und seine Verfassung eine grundlegende Diskussion entbrannt. Gegenstand der Kritik ist die Starrheit des Tarifvertrags, insbesondere des Flächentarifvertrags¹. Durch die Festlegung der Arbeitsbedingungen in einem solchen Tarifvertrag wird für eine Vielzahl von Unternehmen mit unterschiedlicher Wirtschaftskraft die Kostenbelastung festgelegt². Der Unmut über die relativ starr vorgegebenen Tarifbedingungen hat im Laufe der letzten Jahre viele Arbeitgeber im Westen zu Verbandsaustritten und im Osten dazu bewogen, keinem Verband beizutreten³. Sie schließen vor allem Betriebsvereinbarungen ab, um auf diese Weise den wirtschaftlichen Besonderheiten der einzelnen Unternehmen besser Rechnung tragen zu können. Dieses Instrument nutzen aber auch verbandsangehörige und damit tarifgebundene Betriebe⁴.

Inwieweit solche Regelungen auf betrieblicher Ebene zulässig sind, ist problematisch, wenn es um Arbeitsbedingungen geht, die schon im Tarifvertrag geregelt sind. Das Gesetz bestimmt in § 77 III BetrVG, daß Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Dies gilt nicht, wenn der Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich vorsieht. Fehlt es aber an einer solchen sog. Öffnungsklausel, so ist eine Betriebsvereinbarung und zwar auch eine im Verhältnis zum Tarifvertrag günstigere Betriebsvereinbarung unwirksam⁵. Die Beurteilung der Frage, ob eine tarifliche Regelung vorliegt, hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist oder nicht oder bei wievielen Arbeitnehmern dies der Fall ist⁶. Ausreichend ist, daß der Betrieb

¹ Aus neuerer Zeit *Rieble*: RdA 1996, 151 m.w.N. in Fn. 1; *Ehmann/Schmidt*: NZA 1995, 193 ff.; *Lieb*: NZA 1994, 289 ff.; *Waltermann*: RdA 1996, 129 ff.; *ders.*: NZA 1995, 1177 ff.; *Zachert*: RdA 1996, 140 ff.; *Heinze*: DB 1996, 729 ff.; *Henssler*: ZfA 1994, 487 ff.; *Junker*: ZfA 1996, 383 ff.; *Konzen*: NZA 1995, 913 ff.; *Wank*: NJW 1996, 2273 ff.;

² *Säcker/Oetker*: Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, S. 216.

³ *Hensche*: ArbuR 1996, 331 ff.; *Däubler*: ZTR 1994, 448 ff.; *Bauer-Diller*: DB 1993, 1085 ff.; *Buchner*: NZA 1994, 2 sieht den „Stein des Anstoßes“ im Einstieg in die 35-Stundenwoche 1984; zum Problem der Organisationsunwilligkeit der Arbeitgeber *Buchner*: Festschrift für Kissel, S. 97, 115 f.; zum zunehmenden Mitgliederschwund in den Gewerkschaften *Ehmann*: Bitburger Gespräche, S. 19, 20, 25.

⁴ Im November 1993 schloß etwa die Adam-Opel AG zur Sicherung der deutschen Standorte der General Motors Tochter mit dem Gesamtbetriebsrat den sogenannten Opel-Standortvertrag. *Linnenkohl*: BB 1994, 2077, 2080 hält diese Vereinbarung für nichtig wegen eines Verstoßes gegen § 77 III BetrVG. Anderer Ansicht ist *Adomeit*: Regelung von Arbeitsbedingungen und ökonomische Notwendigkeiten, S. 58 f.

⁵ Vgl. *Kreutz*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 109; *Gamillscheg*: Kollektives Arbeitsrecht, S. 841; a.A. *Ehmann/Schmidt*: NZA 1995, 193, 198 ff.; *Müller*: ArbuR 1992, 257, 261.

⁶ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 69; *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 198; anderer Ansicht *Kreutz*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 83 m.w.N..

in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen, persönlichen und zeitlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt⁷. § 87 BetrVG verstärkt die Geltung des Tarifvertrags durch einen sogenannten Tarifvorbehalt⁸. Danach hat der Betriebsrat nur dann ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber, wenn eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, also der Betrieb nicht im Geltungsbereich des Tarifvertrags liegt und auch keine Tarifbindung des Arbeitgebers vorliegt⁹. Es ist umstritten, ob in dem Fall, daß eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit üblicherweise im Tarifvertrag geregelt wird oder gegenwärtig geregelt ist, die tarifliche Regelung aber mangels Tarifbindung des Arbeitgebers im konkreten Betrieb keine Anwendung findet, eine mitbestimmte Betriebsvereinbarung möglich ist oder ob einer solchen Vereinbarung die Regelung des § 77 III BetrVG entgegensteht. Für den Vorrang der Sperre des § 87 I ES BetrVG bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten¹⁰ spricht zwar, daß die Schutzfunktion der in § 87 BetrVG geregelten Mitbestimmungsrechte auch dann zum Tragen kommen muß, wenn die entsprechende Angelegenheit entweder nur tarifüblich geregelt ist oder die tarifliche Regelung mangels Tarifbindung des Arbeitgebers ihre Schutzfunktion im Betrieb des Arbeitgebers nicht entfalten kann¹¹. Allerdings ist zu berücksichtigen, daß § 77 III BetrVG und § 87 I ES BetrVG unterschiedliche Regelungszwecke verfolgen. § 77 III BetrVG dient dem Schutz der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie¹², wogegen der tariflichen Regelung nach § 87 I ES BetrVG dann der Vorrang gebührt, wenn die Interessen der Arbeitnehmer durch diese tarifliche Regelung ausreichend geschützt werden. Unter diesem Aspekt spricht einiges für die Beachtung beider Schranken bei der Ermittlung der Regelungsbefugnis der Betriebspartner in sozialen Angelegenheiten¹³. Dennoch vertritt das BAG die Ansicht, daß dies nicht bedeuten könne, daß beide Schranken nebeneinander Beachtung fänden¹⁴. § 77 III BetrVG würde die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie im Bereich des § 87 I BetrVG ohnehin nicht gewährleisten, sondern nur die Effizienz der Mitbestimmung erheblich mindern, ohne daß hierfür ein Sinn

⁷ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 67.

⁸ Vgl. *Wiese*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 49 ff.

⁹ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 34.

¹⁰ BAG: GS 3.12.1991 AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung (C.I.4. der Gründe mit zahlreichen Nachweisen unter C.I.2. der Gründe); grundlegend *Säcker*: ZfA 1972 Sonderheft, 41, 65 f.

¹¹ So BAG: 20.8.1992, 151, 155, B.III.1.c. der Gründe.

¹² Statt vieler BAG: 24.1.1996 NZA 1996, 948, 949, I.1. der Gründe.

¹³ So selbst das BAG: GS 3.12.1991 AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung (C.I.4.c. der Gründe)

¹⁴ *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 181; *Kreutz*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 120 ff. m.w.N. in Rz. 118.

erkennbar wäre¹⁵. Hiergegen ist jedoch einzuwenden, daß bei nur tarifüblichen Regelungen der Ausschluß der Betriebsvereinbarung als Ausübungsform der Mitbestimmungsrechte sinnvoll ist, um eine Präjudizierung der Tarifvertragsparteien beim absehbaren Neuabschluß zu unterbinden. Dies fordert der Zweck des § 77 III BetrVG¹⁶. Ob dies auch für die Regelungsabrede als Ausübungsform der Mitbestimmung gilt, kann hier dahinstehen. Jedenfalls ergibt sich aus dem Nebeneinander von § 77 III BetrVG und § 87 I ES BetrVG, daß das Regelungsinstrument der Betriebsvereinbarung engen Schranken unterworfen ist.

Die derzeitige Diskussion um die Reform des Flächentarifvertrags setzt an dessen Unabdingbarkeit an. Die Forderungen reichen von gesetzlichen Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen über tarifliche Öffnungsklauseln bis zu einer Änderung des Günstigkeitsprinzips¹⁷. Auf dem 61. Deutschen Juristentag im September 1996 fand sich eine breite Mehrheit für die Beibehaltung des Verbandstarifvertrags unter gleichzeitiger Anerkennung eines Reformbedarfs. Es wurde unter anderem den Tarifpartnern empfohlen, die zu hohe Regelungsdichte zurückzufahren und verstärkt von tariflichen Öffnungsklauseln Gebrauch zu machen. Den Betriebspartnern sollte durch eine Novellierung von § 4 III TVG und des § 77 III BetrVG gestattet werden, in einer konkret festzustellenden Notsituation durch Betriebsvereinbarung tarifliche Leistungen vorübergehend herabzusetzen¹⁸.

Es bleibt die Frage, ob und inwieweit auf der Ebene des Betriebs nicht doch Schlupflöcher zur Verfügung stehen, um Arbeitsbedingungen abweichend von einem geltenden Tarifvertrag zu regeln¹⁹. Der Beantwortung dieser Frage, soll eine Vereinbarung vorangestellt werden, die im März 1996 zwischen der Geschäftsleitung der Fa. Viessmann Werke GmbH und Co in Allendorf (im nachfolgenden V) und dem Betriebsrat sowie den Arbeitnehmern abgeschlossen wurde. Die besagte Firma ist Mitglied im Arbeitgeberverband der hessischen Metallindustrie. Etwa 5-10 % der Mitarbeiter sind gewerkschaftsgebunden. Für die übrigen Mitarbeiter gilt der Tarifvertrag kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme. Im Jahre 1996 plante die Firma wegen der hohen Arbeitskosten an den deutschen Standorten ein neues Heizgerät in einem neu zu bauenden Werk in der Tschechischen Republik herstellen zu lassen. Die Geschäftsleitung unterrichtete den Betriebsrat hiervon. In der Folgezeit fanden zwischen beiden intensive Verhandlungen darüber statt, ob und unter welchen Umständen die Produktion der neuen Heizanlage am Stammsitz in Allendorf in Deutschland aufgenommen werden konnte. Sie einigten sich letztlich auf ein von ihnen so genann-

¹⁵ BAG: GS 3.12.1991 AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung (C.I.4.c. der Gründe).

¹⁶ Kreutz: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsrecht, § 77 BetrVG Rz. 122.

¹⁷ Zum derzeitigen Diskussionsstand siehe Nachweise in Fußnote 1.

¹⁸ Zu den Beschlüssen des 61. Deutschen Juristentags Karlsruhe 1996, DB 1996, 2030 f.

¹⁹ Unterhinninghofen: Anm. zum „Fall Viessmann“ ArbG Marburg 7.8.1996 Arbeitsrecht im Betrieb 1997, 47, 50 spricht von „halbseidene(m) Vorgehen“.

tes Bündnis für Arbeit²⁰, wonach die wöchentliche Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer um 3 Stunden ohne Lohnausgleich für die nächsten drei Jahre verlängert werden sollte. Die Geschäftsleitung erklärte sich für diesen Zeitraum bereit, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, das Heizgerät in Allendorf zu fertigen und auf den Bau des Werks in Myto zu verzichten. Der Betriebsrat erklärte sich mit den Stimmen der nicht organisierten Betriebsratsmitglieder mit den Vorschlägen der Geschäftsleitung unter der Voraussetzung einverstanden, daß die Arbeitnehmer einzelvertraglich einer solchen Arbeitsvertragsänderung zustimmten. 96,4 % der von der Geschäftsleitung und den zustimmenden Betriebsratsmitgliedern befragten und aufgeforderten Mitarbeiter sprach sich für das Bündnis aus und verpflichtete sich vertraglich, für die Dauer von drei Jahren (ab dem 1.5.1996) statt 35 zukünftig 38 Stunden ohne Lohnausgleich für die drei Zeitstunden zu arbeiten.

Im nachfolgenden soll die Wirksamkeit dieser Vereinbarung, die Gegenstand eines Beschlusses des ArbG Marburg vom 7.9.1996 war, überprüft werden²¹. Dabei wird zunächst versucht, dieses von Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmern abgeschlossene Bündnis für Arbeit dogmatisch einzuordnen. Danach soll seine rechtliche Zulässigkeit erörtert werden. Zu fragen ist dabei, obder Betriebsrat überhaupt die Kompetenz hat, um die genannten Materien zum Gegenstand einer solchen Vereinbarung zu machen und wenn ja, wo die Grenzen der Regelungsmacht der Betriebspartner liegen.

2. Die dogmatische Einordnung der Standortvereinbarung

2.1. Das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung

Das zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vereinbarte sogenannte Bündnis für Arbeit kann nicht als unmittelbar und zwingend gegenüber den tarifgebundenen Arbeitnehmern wirkende Betriebsvereinbarung eingeordnet werden. § 77 IV BetrVG bestimmt, daß Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend wirken.

²⁰ Die Betriebspartner nannten die Vereinbarung so, s. S. 6 der Sachverhaltswiedergabe *Arbeitsgericht Marburg*: 1 Bv 6/96, v. 7.8.1996.

²¹ *Arbeitsgericht Marburg*: 1 Bv 10/96 v. 7.8.1996, auszugsweise abgedruckt in BB 1996, 2202 f. (Gegenstand des Verfahrens war ein hier nicht interessierender Antrag der IG Metall nach § 23 III BetrVG); *Arbeitsgericht Marburg*: 1 Bv 6/96 v. 7.8.1996, auszugsweise abgedruckt in BB 1996, 2198 ff. (Gegenstand dieses Verfahrens war ein Antrag der IG Metall nach § 23 I BetrVG); ein Unterlassungsbegehren der IG Metall gegen V war auch Gegenstand des Verfahrens vor dem *ArbG Frankfurt*: 28.10.1996, NZA 1996, 1340 ff.; den Entscheidungen des *ArbG Marburg* zustimmend *Unterhinninghofen*: Anm. zum „Fall Viessmann“ *ArbG Marburg* 7.8.1996, *Arbeitsrecht im Betrieb* 1997, 47, 50 f.; kritisch dagegen *Buchner*: NZA 1996, 1304 ff.

Diese Wirkung tritt aber nicht in jedem Fall ein. Vielmehr wird den Kollektivpartnern mit dieser Norm nur ein Gestaltungsmittel zur Verfügung gestellt, von dem sie Gebrauch machen können, aber nicht müssen. Sie können damit auch darüber befinden, ob ihrer Regelung überhaupt Normwirkung zukommen oder lediglich zwischen ihnen eine schuldrechtliche Bindung bestehen soll²². Im konkreten Fall hatte sich der Betriebsrat mit der Änderung der Dauer der Arbeitszeit und der Höhe der Vergütung nur unter dem Vorbehalt einverstanden erklärt, daß die Arbeitnehmer einzelvertraglich einer solchen Vertragsänderung zustimmten. Eine normative Wirkung der Betriebsvereinbarung entfällt also.

Es scheidet aber auch die Möglichkeit aus, die Abrede als schuldrechtliche Betriebsvereinbarung einzuordnen. Zwar kann eine Betriebsvereinbarung auch schuldrechtliche Wirkung zwischen den Betriebspartnern haben²³. Da die Betriebsvereinbarung nicht als Beschluß²⁴, sondern als rechtsgeschäftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat einzuordnen ist²⁵, ist damit auch die Möglichkeit einer Vereinbarung schuldrechtlicher Rechte und Pflichten zwischen den Betriebspartnern eröffnet²⁶. Dennoch scheitert die Annahme einer Betriebsvereinbarung im konkreten Fall am fehlenden Formerfordernis. Nach § 77 II BetrVG sind Betriebsvereinbarungen von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Nach dem geschilderten Sachverhalt liegt zwar eine Erklärung der Geschäftsleitung der Fa. V und ein ordnungsgemäßer Beschluß des Betriebsrats vor. Es fehlt jedoch an einer schriftlichen Niederlegung dieses Bündnisses für Arbeit und die Unterzeichnung von beiden Seiten. Allein der Austausch zweier, je von Arbeitgeber und Betriebsrat unterzeichneten Urkunden genügt zur Wahrung der Schriftform für die Betriebsvereinbarung nicht²⁷.

2.2. Die Einordnung als schuldrechtliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Es bleibt die Frage nach der Einordnung der Abrede als nicht formbedürftige Abrede, die nur schuldrechtlich zwischen den Betriebspartnern wirkt. § 77 BetrVG geht von der Zulässigkeit solcher Vereinbarungen aus²⁸. Er spricht in seinem Absatz 1 von Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und in den nachfolgenden

²² Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 47.

²³ Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 46; Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 46; Heinze: NZA 1994, 580, 582.

²⁴ Herschel: RdA 1948, 47.

²⁵ Kreutz: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 31 ff.

²⁶ Dafür Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 45; Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 46.

²⁷ Kreutz in: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 37.

²⁸ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 158.

Absätzen von Betriebsvereinbarungen. Er setzt damit voraus, daß nicht jede Einigung zwischen den Betriebspartnern notwendigerweise eine Betriebsvereinbarung ist.

Die schuldrechtliche Abrede zur Verwirklichung der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Dabei ist zunächst die Zustimmung des Betriebsrats zur Arbeitszeitverlängerung einzuordnen. Eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ist nach § 87 I Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Nach herrschender Meinung wird den Erfordernissen der Mitbestimmung dadurch Genüge getan, daß der Betriebsrat einer vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme zustimmt²⁹. In dieser Zustimmung liegt ein Einigsein zwischen den Betriebspartnern³⁰. Damit kommt also eine schuldrechtliche Abrede, eine sogenannte Regelabrede³¹ zustande.

Diese schuldrechtliche Abrede³² wirkt nur zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Sie hat dagegen keine normative Wirkung auf den Inhalt des Einzelarbeitsvertrags³³. Davon kann auch keine Ausnahme mit der Begründung gemacht werden, die meisten Arbeitnehmer seien im konkreten Fall mit den Maßnahmen des Arbeitgebers einverstanden gewesen. Diese Ansicht ist zwar vereinzelt für die Fallkonstellation vertreten worden, daß Kurzarbeit auf Wunsch der Belegschaft eingeführt wurde³⁴. Mit diesem Ansatz würde aber das in § 77 II BetrVG enthaltene Formerfordernis für die Betriebsvereinbarung an Gewicht verlieren. Die Regelabrede würde normativ und damit auch gegenüber solchen Arbeitnehmern wirken, die nicht mit ihrem Erlaß einverstanden waren. Der Arbeitnehmer zeichnet aber nicht verantwortlich für den Formmangel und hat auch durch fehlenden Protest keinen Vertrauenstatbestand geschaffen³⁵. Es bleibt also bei der schuldrechtlichen Wirkung der Regelabrede.

²⁹ Für eine Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Form der schuldrechtlichen Abrede zwischen den Betriebspartnern BAG: 10.3.1992 AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Regelungsabrede (I.2.a. der Gründe m. zahlr. Nachw.); *Galperin/Löwisch*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 101; *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 189; *Heinze*: NZA 1994, 580, 583.

³⁰ Zu diesem Kriterium *Birk*: ZfA 1986, 73, 81.

³¹ Allgemein dazu *Adomeit*: Die Regelungsabrede als die neben der Betriebsvereinbarung zulässige Ausübungsform der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§§ 56 BetrVG, 67 PerVG); *Kreutz* in : Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 7 ff; differenzierend *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 162.

³² Zur Terminologie *Kreutz*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 7 ff.

³³ *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 160 m.w.N-

³⁴ *Gamillscheg*: Anmerkung zu LAG Köln: 6.6.1990 LAGE § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit Nr. 2.

³⁵ *Otto*: NZA 1992, 97, 108.

Mit der Zustimmung des Betriebsrats wird der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich zur Vornahme der fraglichen Maßnahme legitimiert³⁶. Diese Funktion unterscheidet die Regelabrede von einem allgemein bürgerlichrechtlichen Vertrag³⁷. Für den konkreten Fall bedeutet dies, daß die Veränderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die vorübergehende Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit betriebsverfassungsrechtlich zulässig sind. Zwar stimmte der Betriebsrat nur unter dem Vorbehalt zu, daß die Arbeitnehmer einzelvertraglich mit dieser Änderung einverstanden waren. Dieser Vorbehalt änderte aber nichts an dem Tatbestand des Einigseins. Da das Betriebsverfassungsrecht Privatrecht ist, findet auch die Regelung des § 158 BGB Anwendung³⁸.

Die obligatorisch wirkende schuldrechtliche Abrede

An der Einordnung der Abrede als schuldrechtliche Vereinbarung ändert sich nichts dadurch, daß der Arbeitgeber sich gegenüber dem Betriebsrat zur Vereinbarung eines Kündigungsverbots und der Betriebsrat sich dazu verpflichtete, auf die Arbeitnehmer derart einzuwirken, daß diese zu einer Vertragsänderung bereit sind. Zwar kommt einer schuldrechtlichen Abrede gerade im Bereich der notwendigen Mitbestimmung in der Regel nur Legitimationswirkung zu. Die Abrede bleibt aber selbst dann eine Regelabrede, wenn der Arbeitgeber zusätzlich die Verpflichtung übernimmt, die geplante Maßnahme durchzusetzen³⁹. Einer ausdrücklichen Vereinbarung gegenseitiger Rechte und Pflichten der Betriebspartner steht ebensowenig etwas im Wege⁴⁰. Die schuldrechtliche Absprache gibt dann beiden Vertragspartnern einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Erfüllung. Zwar spricht einiges für den Gedanken, daß der Grundsatz „pacta sunt servanda“ nur eingeschränkt in persönlichen, auf dauerhafte Koexistenz angelegte Beziehungen gilt. Ansonsten bestünde die Gefahr, daß die Gesamtbeziehung, im Betriebsverfassungsrecht also die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die auf den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit aufbaut, unter Umständen Schaden erlitte⁴¹. Etwas anderes muß aber dann gelten, wenn wie im konkreten Fall beide Seiten sich ausdrücklich zu bestimmten Handlungen verpflichtet haben⁴².

Die Einordnung als Interessenausgleich

³⁶ Birk: ZfA 1986, 73, 80; Adomeit: Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht, S. 151f.

³⁷ Birk: ZfA 1986, 73, 80.

³⁸ § 158 I BGB bestimmt: Wird ein Rechtsgeschäft unter einer aufschiebenden Bedingung vorgenommen, so tritt die von der Bedingung abhängig gemachte Wirkung mit dem Eintritte der Bedingung ein.

³⁹ Vgl. Kreutz: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 13.

⁴⁰ Adomeit: BB 1967, 1003, 1005.

⁴¹ Adomeit: BB 1967, 1003, 1005.

⁴² Adomeit: BB 1967, 1003, 1005.

Es bleibt die Frage, ob die bislang vorgenommene Einordnung der Standortvereinbarung als schuldrechtliche, die beiden Betriebspartner bindende Vereinbarung unter Berücksichtigung des Umstands erhalten bleiben kann, daß V zugesagt hat, in den nächsten drei Jahren keine Standortverlagerungen vorzunehmen. Das Gesetz kennt die Einigung zwischen den Betriebspartnern über das Ob und das Wie einer geplanten Betriebsänderung, den sog. Interessenausgleich⁴³. Dieser bedarf aber ebenso wie die Betriebsvereinbarung der Schriftform (§ 112 I 1 BetrVG) und daran fehlt es hier. Es stellt sich die Frage, ob die Einordnung als formloser Interessenausgleich in Betracht kommt. Die Schriftform ist Wirksamkeitsvoraussetzung für den Interessenausgleich (§ 125 S. 1 BGB)⁴⁴. Ein wirksamer Interessenausgleich kommt danach nur zustande, wenn die Form gewahrt wurde. Danach würde die Möglichkeit eines formlosen Interessenausgleichs entfallen. Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß es sich beim Interessenausgleich um keine Kollektivvereinbarung besonderer Art handelt⁴⁵. Zwar bestimmt § 112 I 2 BetrVG, daß dann, wenn zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande kommt, dieser schriftlich niederzulegen und von Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben ist. Das bedeutet aber nicht, daß es immer dann an einer Einigung zwischen den Betriebspartnern fehlt, wenn die Schriftform nicht gewahrt worden ist. Vielmehr ist die Funktion des Schriftformerfordernisses zu beachten. Es soll die Verhandlungen im Mitbestimmungsverfahren von der Einigung abgrenzen und den Inhalt der Einigung feststellen sowie klarstellen⁴⁶. Wenn der Betriebsrat aber einer bestimmten Betriebsänderung zugestimmt hat, so kann nicht angenommen werden, daß der Versuch eines Interessenausgleichs i.S.v. § 113 III BetrVG nur deshalb fehlt, weil die Schriftform nicht gewahrt worden ist. Jedes andere Ergebnis hätte zur Folge, daß der Formverstoß ausreicht, um dem Arbeitnehmer Nachteilsausgleichsansprüche zu sichern, obwohl eine Einigung zwischen den Betriebspartnern tatsächlich vorlag⁴⁷. Selbst das BAG geht davon aus, daß dann, wenn der Betriebsrat nach einer mündlichen Einigung mit dem Unternehmer mit der geplanten Betriebsänderung einverstanden ist, „der Sache nach“ ein Interessenausgleich vorliegt⁴⁸. Im konkreten Fall lag ganz offensichtlich eine Einigung der Betriebspartner über die geplante Betriebsänderung vor. Die Parteien haben bewußt von der Schriftform abgesehen, um die Standortvereinbarung zusammen mit der Regelung über die Arbeitszeitverlängerung und den Kündigungsverzicht in eine einheitliche formlose Betriebsabsprache zu klei-

⁴³ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 10.

⁴⁴ BAG: 9.7. 1985 AP Nr. 13 zu § 113 BetrVG 1972 (I.3. der Gründe); BAG: 20.4.1994 AP Nr. 27 zu § 113 BetrVG 1972 (II.2.a. der Gründe); Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 12.

⁴⁵ Darauf weist zu Recht Richardi: Anm. zu BAG: 9.7.1985 AR-Blattei D Konkurs, Entscheidung Nr. 64 (unter II. der Anm.) hin.

⁴⁶ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 18.

⁴⁷ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 18.

⁴⁸ BAG: 9.7.1985 AP Nr. 13 zu § 113 BetrVG 1972 (I.3. der Gründe)

den. Eine Berufung des Unternehmers auf den Formverstoß würde also auch gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen⁴⁹

Diese formlose Vereinbarung bindet den Unternehmer. Er darf also die geplante Betriebsänderung nicht durchführen, wenn vereinbart wurde, daß sie unterbleiben soll⁵⁰. Dies läuft auf eine Standortgarantieerklärung des Unternehmers hinaus. Der Unternehmer hat lediglich bei Vorliegen zwingender Gründe entsprechend der Regelung des § 113 BetrVG, also bei Wegfall der Geschäftsgrundlage⁵¹ die Möglichkeit, von dieser Vereinbarung abzuweichen. Ist die Zusage, eine Betriebsänderung zu unterlassen, nicht auf eine einmalige Leistung, sondern auf Dauer angelegt, so kommt darüber hinaus eine Kündigung der Vereinbarung analog § 77 V BetrVG in Betracht⁵².

Gegen die grundsätzliche Bindungswirkung des Unternehmers läßt sich nicht anführen, die unternehmerische Entscheidung in wirtschaftlichen Angelegenheiten müsse grundsätzlich frei bleiben⁵³. Zwar kommt in den §§ 111 ff. BetrVG zum Ausdruck, daß durch die Beteiligung des Betriebsrats keine rechtliche Schranke für die unternehmerische Entscheidung aufgestellt werden kann. Deshalb kann die Einigungsstelle auch keinen bindenden Einigungsvorschlag machen, ob und wie eine Betriebsänderung durchgeführt wird⁵⁴. Wenn der Unternehmer aber, wie hier, freiwillig eine Bindung gegenüber dem Betriebsrat eingeht und seinen Bindungswillen noch durch die Vereinbarungen mit den einzelnen Arbeitnehmern unterstreicht, so ist diese Bindung gerade Ausdruck seiner Entscheidungsfreiheit⁵⁵. Daran kann auch die Regelung des § 113 BetrVG nichts ändern⁵⁶. Nach dieser Norm hat der einzelne Arbeitnehmer einen Nachteilsausgleichsanspruch, wenn der Unternehmer ohne zwingenden Grund von einem Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung abweicht. Aus dieser Norm kann jedoch nicht gefolgert werden, daß der Betriebsrat keine Rechte geltend machen kann und der Interessenausgleich lediglich eine unvollkommene

⁴⁹ *Palandt-Heinrichs*: Bürgerliches Gesetzbuch, Überbl. v. § 104 BGB Rz. 27.

⁵⁰ *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 21.

⁵¹ *Säcker*: Arbeitsrechtliche Probleme der Unternehmenskonzentration, S. 127, 136; *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 113 BetrVG Rz. 9.

⁵² Zur Kündbarkeit von Regelungsabreden *Kreutz*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 19.

⁵³ So *Ehmann*: Festschrift für Kissel, 175, 180.

⁵⁴ *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 Rz. 3.

⁵⁵ *Säcker*: Arbeitsrechtliche Probleme der Unternehmenskonzentration, S. 127, 135 f.; *Ehmann*: Festschrift für Kissel, 175, 188 verneint einen Rechtsbindungswillen des Unternehmens; in den meisten Fällen würden Erklärungen des Unternehmers über den Fortbestand des Betriebs im Rahmen eines Interessenausgleichs abgegeben zur tatsächlichen Beschreibung von Art und Umfang der geplanten Betriebsänderung. Zur Abgrenzung von Absichtserklärung und rechtsverbindlicher Erklärung s. den Fall „Enka“ des LAG Frankfurt: 17.3.1983, ZIP 1983, 1114 f; dazu *Haase*: MitB 1983, 94 ff.

⁵⁶ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 13; *Däubler* in: *Däubler/Kittner/Klebe*: Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 15.

Verbindlichkeit oder wie das BAG, allerdings ohne Begründung erklärt, lediglich eine Naturalobligation enthält⁵⁷. Vielmehr ist der Interessenausgleich, ein Vertrag, wenn auch ein Kollektivvertrag besonderer Art⁵⁸. Vertragliche Verpflichtungen sind aber grundsätzlich erzwingbar. § 113 BetrVG regelt lediglich das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nicht dagegen das des Arbeitgebers zum Betriebsrat. Der Betriebsrat hat deshalb grundsätzlich einen Anspruch darauf, daß der Unternehmer die Betriebsänderung so durchführt, wie es im Interessenausgleich festgelegt ist⁵⁹. Dieser Anspruch kann im Beschlußverfahren durchgesetzt und vollstreckt werden⁶⁰. Für diese Sichtweise sprechen auch die Regelungen in § 323 II UmwG und § 125 InsO. So bestimmt etwa § 323 II UmwG, daß dann, wenn bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung ein Interessenausgleich zustande kommt, in dem diejenigen Arbeitnehmer namentlich bezeichnet werden, die nach der Umwandlung einem bestimmten Betrieb oder Betriebsteil zugeordnet werden, die Zuordnung der Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann. Darin kommt zum Ausdruck, daß dem Interessenausgleich eine Gestaltungswirkung zukommt, die nicht auf die Betriebspartner begrenzt ist, sondern sich auf das Einzelarbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt⁶¹. Dem entspricht § 125 InsO, wonach der Interessenausgleich im Insolvenzfall bestimmen kann, wem im einzelnen zu kündigen ist. Eine gerichtliche Kontrolle im Hinblick auf die Einhaltung der Grundsätze über die soziale Auswahl bleibt nur in

⁵⁷ BAG 28.8.1991 NZA 1992, 41 (42, B.II.3. der Gründe); *Fabricius* in: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 22; *Hümmerich/Spirolke*: BB 1996, 1986 (1989).

⁵⁸ *Fabricius* in: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 22; *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 20; *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 13; die Folge dieser Einordnung ist etwa, daß der Interessenausgleich den Auslegungsregeln unterliegt, die für Vereinbarungen und Verträge gelten und nicht den Auslegungsregeln für Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (BAG: 20.4.1994 AP Nr. 27 zu § 113 BetrVG 1972 (II.2.b. der Gründe)).

⁵⁹ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 13 m.w.N.; *Däubler* in: *Däubler/Kittner/Klebe*: Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 15; *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 22; *MünchArbR-Matthes*: § 352 Rz. 16; anderer Ansicht aber ohne Begründung BAG: 28.8.1991 NZA 1992, 41 (42, B.II.3. der Gründe); *Fabricius*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 22; *Galperin/Löwisch*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 13; *Hümmerich/Spirolke*: BB 1996, 1986, 1990.

⁶⁰ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 13; *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 22; *MünchArbR-Matthes*: § 352 Rz. 16; *Däubler* in: *Däubler/Kittner/Klebe*: Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 15.

⁶¹ *Däubler* in: *Däubler/Kittner/Klebe*: Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 16.

eingeschränktem Umfang möglich. Auch hier ist der Interessenausgleich mehr als eine Naturalobligation⁶²

Es kann im vorliegenden Zusammenhang dahinstehen, ob in der von V abgegebenen Standortgarantie eine Einigung über das Absehen von einer Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG liegt. Jedenfalls zeigt das Rechtsinstitut des Interessenausgleichs, daß auch im Bereich wirtschaftlicher Angelegenheiten Vereinbarungen mit Bindungswirkung zwischen den Betriebspartnern möglich sind.

2.3. Innerbetriebliche Abrede nicht betriebsverfassungsrechtlicher Art

Es bleibt die Frage, ob die Vereinbarung zwischen den Betriebspartnern nicht dadurch zu einer präbetriebsverfassungsrechtlichen oder gar einer solchen nicht betriebsverfassungsrechtlicher Art⁶³ wird, daß der Betriebsrat seine Zustimmung unter den Vorbehalt der Änderung der Individualverträge gestellt hat.

Innerbetriebliche Abreden nicht oder nicht ganz betriebsverfassungsrechtlicher Art gibt es viele. Dazu gehört etwa die Abrede zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft, die inzwischen sogar vom Gesetzgeber als Regelungsinstrument anerkannt worden ist. So regelt § 1 IV 2 des KSchG in der Fassung des arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25.9.1996 die gerichtliche Überprüfungsmöglichkeit von Kündigungsrichtlinien, die der Arbeitgeber im Betrieb ohne gewählte Arbeitnehmervertretung mit Zustimmung von mindestens 2/3 der Arbeitnehmer schriftlich erlassen hat⁶⁴. Es kann hier dahinstehen, welche Probleme die vertragsrechtliche Erfassung einer solchen Vereinbarung aufwirft⁶⁵. Jedenfalls entfällt diese Möglichkeit im konkreten Fall. Zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft ist es zu keiner Einigung gekommen. Der Betriebsrat ist auch nicht Vertreter der Belegschaft, sondern allenfalls deren Repräsentant⁶⁶. Der Betriebsrat selbst wird zur Partei der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und nicht die Belegschaft⁶⁷.

Es scheidet aber auch die Annahme eines dreiseitigen Vertrags zwischen dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmern und dem Betriebsrat aus. Ein dreiseitiger Vertrag zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Betriebserwerber liegt etwa vor, wenn ein Betriebserwerber sich schon zu einem Zeitpunkt an einer zwischen Arbeitgeber und Be-

⁶² So zu Recht *Däubler* in: *Däubler/Kittner/Klebe*: Betriebsverfassungsgesetz, §§ 112, 112 a BetrVG Rz. 16.

⁶³ Dazu im einzelnen *Birk*: ZfA 1986, 73, 92 ff.

⁶⁴ BGBl. I S. 1476, Artikel 1 des Gesetzes (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes), abgedruckt in BB 1996, 2144 f.; die Änderungen aufgrund des Gesetzes vom 24.3.1997 (BGBl. I, S. 594) treten erst am 1.1.1998 in Kraft.

⁶⁵ Zu den Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft im einzelnen *Birk*: ZfA 1986, 73, 95 ff.

⁶⁶ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 1 BetrVG Rz. 165.

⁶⁷ *Kreutz*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 34 m.w.N.

etriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung beteiligt, in dem er noch keine betriebsverfassungsrechtliche Stellung hat. Es kann dahinstehen, ob ein solcher Vertrag, wovon das BAG ausgeht, zulässig ist⁶⁸. Jedenfalls ist der vorliegende Fall mit dem genannten schon deshalb nicht vergleichbar, weil die Arbeitnehmer zu keinem Zeitpunkt eine betriebsverfassungsrechtliche Position erwerben. Sie werden von der Abrede erst betroffen, wenn der Arbeitgeber diese ihnen gegenüber umsetzt.

Es handelt sich bei der Standortvereinbarung also um eine Koppelung einer schuldrechtlichen betriebsverfassungsrechtlichen Abrede und einer Mehrzahl individualvertraglicher Änderungsverträge. Im nachfolgenden soll deren Wirksamkeit überprüft werden. Zunächst ist auf die Wirksamkeit der schuldrechtlichen Abrede zwischen den Betriebspartnern einzugehen.

3. Die Zulässigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Abrede

3.1. Die Unanwendbarkeit der Vertragsfreiheit

Für die Betriebspartner gilt nicht der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Arbeitgeber und Betriebsrat können nur über solche Gegenstände eine Regelung treffen, die nach dem Gesetz der Zuständigkeit des Betriebsrats unterliegen⁶⁹. Dieser Grundsatz gilt nicht nur für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung. Vielmehr können Arbeitgeber und Betriebsrat auch formlose schuldrechtliche Abreden nur im Rahmen der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats treffen⁷⁰. Das folgt bereits daraus, daß der Betriebsrat nur insoweit partiell rechts- und geschäftsfähig ist, als das BetrVG ihm betriebsverfassungsrechtliche Rechte und Pflichten zuerkennt⁷¹.

3.2. Der Umfang der Zuständigkeit des Betriebsrats

Zulässig ist danach die schuldrechtliche Vereinbarung einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit für drei Jahre, da der Betriebsrat nach § 87 I Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hat. Vorübergehend im Sinn dieser Vorschrift setzt voraus, daß die Änderung der Arbeitszeitdauer für einen von vornherein überschaubaren Zeitraum, in der Regel also kurzfristig, erfolgen muß⁷². Dabei ist nicht erforderlich, daß der Endzeitpunkt bei Beginn der Änderung bereits feststeht⁷³. Demgegenüber besteht kein Mitbestimmungsrecht bei der Verlängerung der

⁶⁸ BAG: 24.3.1977 AP Nr. 6 zu § 613 a BGB (2.b. der Gründe) m. Anm. v. Blomeyer; kritisch Birk: ZfA 1986, 73, 99.

⁶⁹ Kreutz: Grenzen der Betriebsautonomie, S. 49; Galperin/Löwisch: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 46; Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 49.

⁷⁰ Kreutz: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 13; Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 1 BetrVG Rz. 184.

⁷¹ Kreutz: Grenzen der Betriebsautonomie, S. 35 f.; Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, vor § 26 BetrVG Rz. 9.

⁷² Wiese: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 331.

⁷³ Wiese: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 331.

Arbeitszeit auf Dauer⁷⁴. Im konkreten Fall war die Dauer der Überstunden von vornherein auf drei Jahre festgelegt. Die Annahme eines mitbestimmungspflichtigen Tatbestands nach § 87 I Nr. 3 BetrVG liegt damit nahe. Gleichzeitig sollten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verändert werden, so daß auch der Mitbestimmungstatbestand des § 87 I Nr. 2 BetrVG eingreift.

Problematisch ist dagegen die Zulässigkeit der Lohnverzichtsklausel. Nach § 87 I Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung mitzubestimmen. Die Mitbestimmung bezieht sich aber nur auf Fragen der Lohn- und Gehaltsfindung, nicht dagegen auf die Ausgestaltung des Synallagmas selbst, also auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung⁷⁵.

Es stellt sich deshalb das Problem, inwieweit außerhalb der zwingenden Mitbestimmung Vereinbarungen mit belastendem Inhalt zulässig sind. Die überwiegende Ansicht geht von einer funktionellen Allzuständigkeit des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten mit der Folge aus, daß jede durch Tarifvertrag gemäß § 1 TVG regelbare Angelegenheit grundsätzlich Gegenstand einer Betriebsvereinbarung und damit auch einer Regelabrede sein kann⁷⁶. Sie entnimmt dies den Regeln der §§ 77 III und § 88 BetrVG⁷⁷. Dieser Ansicht kann jedoch nicht gefolgt werden. Letztlich er-

⁷⁴ BAG: 21.11.1978 AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit (III.4. der Gründe); Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 239; Wiese: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 332.

⁷⁵ BAG: GS 3.12.1991 AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung (B.I.1. der Gründe); Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 496; Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 87 BetrVG Rz. 305.

⁷⁶ BAG: GS 16.3.1956 AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG (I.1. der Gründe mit zahlreichen Nachweisen); BAG: 12.10.1955 AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG (Bl. 2 der Gründe); BAG: 19.5.1978 AP Nr. 1 zu § 88 BetrVG 1972 (4 a) der Gründe); BAG: 27.6.1985 AP Nr. 14 zu § 77 BetrVG 1972 (3 f) der Gründe); BAG: GS 16.3.1956 AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG (I. 1. der Gründe); BAG: 25.3.1971 AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG (II. 1. der Gründe); BAG: 27.3.1963 AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG (I. 3. der Gründe); BAG: 7.11.1989 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 34 (C. I. 2 a) der Gründe); BAG: 9.4.1991 BB 1991, 2012 f.; Nikisch: Arbeitsrecht III, S. 355; Dietz: vor § 56 Rz. 3; Moll: NZA 1988 Beil. 1, 17 (23); Wiese: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 88 BetrVG Rz. 7, vor § 87 BetrVG Rz. 3; Buchner: Anm. zu BAG: 12.8.1982 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 9 (2. a. der Anm.).

⁷⁷ Hueck/Nipperdey/Säcker: Arbeitsrecht II/2 S. 1403 (zu § 57 BetrVG 1952); Galperin/Löwisch: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 88 BetrVG Rz. 1; Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 88 BetrVG Rz.2; Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 88 BetrVG Rz. 5, 24, vor § 74 Rz. 10; Richardi: Kollektivgewalt, S. 257; Säcker: ZfA 1972 Sonderheft, 41, 45; Däubler: Anm. zu BAG: 7.11.1989 EWIR BetrVG 1/90, S. 853; Zöllner/Loritz: Arbeitsrecht, § 46 II 5 a; Preis: Grundfragen der Vertragsgestaltung, S. 123 spricht von „§ 88 BetrVG als Auftragsnorm“; Söllner: Arbeitsrecht, § 21 III 1 stellt zusätzlich auf § 80 BetrVG ab; auf § 77 III BetrVG stellen ab; BAG: GS 7.11.1989 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 34 (C.I.2.b. der Gründe); Dietz: vor § 49 BetrVG Rz. 37; Nikisch: Arbeitsrecht III, S. 277 (zu § 59 BetrVG 1952); Kreutz: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 BetrVG Rz. 69 ff.; ders.: Grenzen, S.

weist sich mit dieser weiten Auslegung der Grundsatz der begrenzten gesetzlichen Zuständigkeit der Betriebspartner bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen im Ergebnis als leerlaufend⁷⁸. Sie ist auch der Sache nach nicht haltbar. § 88 BetrVG regelt drei Fälle, in denen eine freiwillige Betriebsvereinbarung „insbesondere“ zulässig ist. Alle drei Beispielsfälle enthalten Regelungen, die die Arbeitnehmer begünstigen⁷⁹. Belastende Regelungen lassen sich also nicht auf diese Norm stützen.

Aber auch die Regelung des § 77 III BetrVG führt hier nicht weiter. Danach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Daraus läßt sich nicht der Umkehrschluß ziehen, daß dann, wenn keine bestehende oder übliche tarifliche Regelung vorliegt, Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können⁸⁰. Dieser Auslegung steht bereits der Zweck des § 77 III BetrVG entgegen. Diese Norm dient der Absicherung der in Art. 9 III GG verfassungsrechtlich gewährleisteten ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie vor einer Aushöhlung und Bedeutungsminde- rung durch ergänzende oder abweichende Betriebsvereinbarungen⁸¹. § 77 III BetrVG begründet keine Kompetenz der Tarifpartner, sondern setzt sie voraus. Die Befugnis der Tarifpartner folgt bereits daraus, daß sie die Macht über die von ihnen autonom geschaffenen Regeln haben und deshalb auch bestimmen können, ob die Normen unabdingbar oder dispositiv sein sollen⁸². Deshalb kann § 77 III BetrVG auch nichts darüber aussagen, in welchem Umfang dann, wenn keine Kollision zwischen tariflicher und betrieblicher Regelung besteht (d.h. wenn keine tarifliche oder tarifübliche Regelung vorliegt), die Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Vielmehr muß sich dies aus anderen Regelungen, hier aus der Zusammenschau der Beteiligungsregeln ergeben, die erst eine Aussage über die Reich-

208 ff., 222; *Däubler*: Anm. zu BAG: 7.11.1989 EWiR § 77 BetrVG 1/90, S. 853; *Säcker/Oetker*: ZfA 1991, 13, 177.

⁷⁸ *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 Rz. 49.

⁷⁹ *Waltermann*: NZA 1993, 679, 683; *Otto*: NZA 1992, 97, 101.

⁸⁰ So aber BAG: 7.11.1989 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 34 (C.I.2.b. der Gründe); BAG: 9.4.1991 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 39 (II.2. der Gründe); zu diesem Umkehrschluß im einzelnen *Kreutz*: Grenzen, S. 208 ff.

⁸¹ BAG: 24.2.1987 EzA § 87 BetrVG 1972 Nr. 10 (B.II.4.a. der Gründe); BAG: 22.1.1980 AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung (B. II. 2. b. der Gründe); BAG: 9.4.1991 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 39 (II. 3. der Gründe mit zahlr. Nachw.); BAG: 20.8.1991 SAE 1992, 151 (155, 156, B. III. 1.b., 2. a. der Gründe); BAG: GS 3.12.1991 EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 30 (C. I. 1., 4 der Gründe); BAG: 1.12.1993 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 50 (I.2.b. der Gründe); zu § 59 BetrVG: *Dietz*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 59 BetrVG Rz. 1; zu § 77 BetrVG 1972: *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 BetrVG Rz. 177; *Galperin/Löwisch*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 BetrVG Rz. 73; *Heinze*: NZA 1989, 41, 45; ablehnend: *Fabricius*: Anm. zu BAG: 8.12.1970 AP Nr. 28 zu § 59 BetrVG (unter IV. der Anm.); *Kreutz*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 BetrVG Rz. 66 m.w.N.

⁸² *Richardi*: ZfA 1990, 211, 225.

weite der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats ermöglichen. § 77 III BetrVG grenzt lediglich die Zuständigkeiten der Kollektivpartner ab, indem sie einen Vorrang der Tarifpartner bei der Regelung von Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen festlegt⁸³. Geht es aber um eine Kompetenzabgrenzung, so kann die Regelung nicht gleichzeitig zur Kompetenzbegründung für die Betriebspartner erhalten.

Die betriebliche Rechtsetzung ist zudem anders als die tarifliche Rechtsetzung nicht Ausdruck einer kollektiven Privatautonomie. Sie ist anders als die Tarifautonomie verfassungsrechtlich nicht geschützt⁸⁴ und auch nicht privatautonom legitimiert⁸⁵. Die Wahl des Betriebsrats genügt insoweit nicht. Die Betriebsratswahl enthält vielmehr eine kollektive Entscheidung, die den Willen der Minderheiten vernachlässigt. Darin liegt ein Moment der Fremdbindung. Die Betriebsvereinbarung enthält im Unterschied zum Tarifvertrag auch eine Zwangsordnung, da sie alle Arbeitnehmer erfaßt und zwar unabhängig davon, ob sie den Betriebsrat gewählt haben oder nachträglich in den Betrieb eingegliedert wurden⁸⁶. Demgegenüber erfaßt der Tarifvertrag grundsätzlich nur die tarifgebundenen Arbeitnehmer. Die Betriebsvereinbarung ist also kein auf die Stufe des Betriebs projizierter Tarifvertrag⁸⁷. Die Betriebspartner sind demnach auch nicht befugt, durch Betriebsvereinbarung alle Gegenstände zu regeln, die durch Tarifvertrag normiert werden können. Vielmehr ergibt sich aus dem Zusammenspiel von § 87 BetrVG und § 88 BetrVG, daß die Betriebspartnern nicht zu Eingriffen in das arbeitsvertragliche Synallagma befugt sind. Diese Begrenzung gilt im Hinblick auf die beschränkte Rechts- und Geschäftsfähigkeit auch für die Regelungsabrede⁸⁸. Die Regelungsabrede über den Lohnverzicht ist also unwirksam.

Unproblematisch ist dagegen die Vereinbarung des Kündigungsverbots. Weder § 88 BetrVG noch die in § 87 aufgelisteten Mitbestimmungsrechte stehen einer vertraglich vereinbarten Drittbegünstigung entgegen.

Problematisch ist aber auch die Zuständigkeit des Betriebsrats für den Abschluß einer Standortvereinbarung. Die Zulässigkeit ergibt sich nicht unmittelbar aus § 111 BetrVG, da es an einer der dort aufgelisteten Betriebsänderungen fehlt. Aus dem dargestellten Sachverhalt ist nicht ersichtlich, daß der Bau des Werkes in Myto mit einer Stillegung oder Verlegung von Betriebsteilen oder einem Personalabbau im Stammbetrieb verbunden wäre. Die Zulässigkeit ergibt sich aber aus dem Sachzusammen-

⁸³ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 176.

⁸⁴ Anders Ehmman/Lambrich: NZA 1996, 346 ff.; dagegen zu Recht Rieble: RdA 1996, 151, 153.

⁸⁵ Aus neuerer Zeit eingehend dazu Richardi: Gutachten B, B 27 ff.

⁸⁶ Richardi: Kollektivgewalt, S. 316; Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 50; Kreutz: Grenzen, S. 74; Reichold: Sozialprivatrecht, S. 495.

⁸⁷ So bereits in der Weimarer Zeit Jacobi: Grundlagen des Arbeitsrecht, S. 345.

⁸⁸ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 224; Galperin/Löwisch: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 91; MünchArbR-Matthes § 318 Rz. 71; Zachert: RdA 1996, 140 (145); Gamillscheg: Kollektives Arbeitsrecht, S. 328.

hang der Regeln der §§ 111 ff BetrVG. Wie sich aus § 112 BetrVG ergibt, können zwar lediglich die sozialen Auswirkungen einer unternehmerischen Entscheidung durch eine Betriebsvereinbarung und zwar den sogenannten Sozialplan geregelt werden⁸⁹. Auch eine tarifvertragliche Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats scheidet aus, da sich die wirtschaftliche Mitbestimmung notwendig auf den Entscheidungsprozeß des Unternehmers auswirkt⁹⁰. Jedoch ist zu beachten, daß die meisten Unternehmerentscheidungen, wie auch der konkrete Fall plastisch zeigt, sich auf die Arbeitsbedingungen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer auswirken. Das BAG hat selbst einen gewissen Spielraum anerkannt, wenn es die Möglichkeit von Vereinbarungen über betriebliche Rationalisierungsschutzmaßnahmen im Vorfeld einer Betriebsänderung zugelassen hat⁹¹. § 112 BetrVG läßt den Interessenausgleich zu, der sachlich eine Einigung über eine unternehmerische Entscheidung beinhaltet und auch formlos als Interessenausgleich anzuerkennen ist⁹². Wenn aber einerseits Vereinbarungen im Vorfeld konkreter Betriebsänderungen von § 111 BetrVG erfaßt werden und andererseits die Ablehnung einer Betriebsänderung durch einen Interessenausgleich geregelt werden kann, so spricht einiges dafür, auch die konkrete Standortvereinbarung für zulässig zu halten⁹³. Diese Entscheidung wirkt sich auch auf die Arbeitsbedingungen im weiteren Sinn aus, so daß insoweit auch die Regelung des § 88 BetrVG verstärkend zur Begründung der Zuständigkeit des Betriebsrats herangezogen werden kann⁹⁴.

Ob die Unwirksamkeit der Abrede über die Lohnkürzung nach § 139 BGB auch die Nichtigkeit der Vereinbarung über das Kündigungsverbot und die Standortsicherung nach sich zieht, bestimmt sich nach § 139 BGB. Danach ist bei Nichtigkeit eines Teils eines Rechtsgeschäfts das ganze Rechtsgeschäft nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Eine Unwirksamkeit eines Teils der Vereinbarung führt danach dann nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Vereinbarung, wenn der wirksame Teil ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält⁹⁵. Im konkreten Fall waren der Lohnverzicht und die Arbeitszeitverkürzung für den Unternehmer gerade der entscheidende Grund für die Abgabe der Standortgarantie und des Kündigungsverzichts. Dies wurde auch vom Betriebsrat mitgetragen. Im Zweifel ist deshalb nach § 139 BGB von der Unwirksamkeit der gesamten Abrede der Betriebspartner auszugehen.

⁸⁹ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 46.

⁹⁰ Wiedemann/Stumpf: Kommentar zum Tarifvertragsrecht, § 1 TVG Rz. 256.

⁹¹ BAG: 29.11.1983 AP Nr. 10 zu § 113 BetrVG 1972.

⁹² Dafür zu Recht Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG Rz. 18.

⁹³ Säcker: Arbeitsrechtliche Probleme der Unternehmenskonzentration, S. 127, 134; Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 1 BetrVG Rz. 226.

⁹⁴ Die Standortgarantie enthält eine Regelung zugunsten der Arbeitnehmer.

⁹⁵ Für den Fall einer teilunwirksamen Betriebsvereinbarung BAG: 23.6.1992 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 49 (B.II.3. der Gründe).

4. Die Grenzen der Regelungsmacht der Betriebspartner

Selbst wenn man, entgegen der hier vertretenen Ansicht, mit der herrschenden Meinung eine umfassende Macht der Betriebspartner zur Regelung sozialer Angelegenheiten bejaht, würde sich an dem vorliegenden Ergebnis nichts ändern. Die Regelabrede über die Höhe des Lohns würde gegen die von § 77 III BetrVG aufgestellte Sperre verstoßen. Zwar verbietet diese Vorschrift lediglich den Abschluß einer Betriebsvereinbarung, wenn Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag geregelt sind. Daraus kann jedoch nicht ohne weiteres geschlußfolgert werden, daß bei einem bestehenden Tarifvertrag diese Arbeitsbedingungen durch eine Regelabrede geregelt werden können⁹⁶. Zwar wäre gerade mit dieser Interpretation ein Instrument auf betrieblicher Ebene gefunden, um bei einem Einvernehmen von Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmern zu einer für den Betrieb im Verhältnis zum Flächentarifvertrag besser passenden Lösung zu kommen⁹⁷. Die Richtigkeit dieser Sichtweise hängt jedoch davon ab, daß der in dieser Norm verankerte Tarifvorrang durch eine Regelabrede nicht tangiert werden kann. Versteht man die Regelabrede als ein Regelungsinstrument eigener Art, das schon wegen seiner Wirkung nicht in Konkurrenz zum Tarifvertrag treten kann, so wäre die Regelabrede nicht von der Sperrwirkung erfaßt⁹⁸. Der entscheidende Gesichtspunkt zur Begrenzung der Sperre auf die Betriebsvereinbarung wäre dann die Normwirkung. Zu bedenken ist aber, daß auch bei einer nur tarifüblichen Regelung Betriebsvereinbarungen unzulässig sind und zwar deshalb, weil sie die autonome Regelung der gleichen Arbeitsbedingungen durch die Tarifpartner faktisch beeinflussen könnte. § 77 III BetrVG sichert also die Tarifautonomie vor einer konkurrierenden Regelungskompetenz auf betrieblicher Ebene. Dann kann die Sperrwirkung, die die Norm aufstellt, aber nicht auf die normative Gestaltung durch Betriebsvereinbarung beschränkt bleiben, sondern muß sich auf die Gestaltungsbefugnis der Betriebspartner beziehen. Entscheidend ist also nicht, daß die formlose Abrede keine normative Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse entfaltet. Maßgebend ist vielmehr, daß auch sie eine kollektive Vereinbarung auf betrieblicher Ebene ist, die den Arbeitgeber bindet⁹⁹. Zudem werden durch die Regelabrede wirtschaftlich die gleichen Effekte wie durch die Betriebsvereinbarung erzielt¹⁰⁰. Durch die Regelabrede wird der Inhalt der Änderungsverträge insoweit vorgegeben, als die Arbeitnehmer die Regelabrede wegen der Beteiligung des Betriebsrats für eine

⁹⁶ Galperin/Löwisch: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 Rz. 91; Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 224. MünchArbR-Matthes § 318 Rz. 71; Zachert: RdA 1996, 140 (145); Gamillscheg: Kollektives Arbeitsrecht, S. 328. Anderer Ansicht: Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 BetrVG Rz. 90; Kreutz: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 BetrVG Rz. 114 m.w.N.; Moll: Der Tarifvorrang im Betriebsverfassungsgesetz, S. 54 f.; Wiedemann/Stumpf: Kommentar zum Tarifvertragsgesetz § 4 TVG Rz. 295.

⁹⁷ So Waltermann: RdA 1996, 129, 132.

⁹⁸ So Moll: Der Tarifvorrang im Betriebsverfassungsgesetz, S. 54 m.w.N.

⁹⁹ Dietz/Richardi: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 224.

¹⁰⁰ Insoweit auch Moll: Der Tarifvorrang im Betriebsverfassungsgesetz, S. 54.

ausgewogene Regelung halten und ihre Vertragsänderung danach bestimmen. Zudem wird die Frage des gerechten Lohns, die gerade aus dem Betrieb herausgehalten werden sollte, damit doch auf die Ebene des Betriebs verlagert. Wird aber durch die Regelabrede ebenso wie durch die Betriebsvereinbarung die Gefahr realisiert, daß der Betriebsrat zur beitragsfreien Ersatzgewerkschaft wird, so ist es vom Schutzzweck her geboten, die Sperrwirkung auch auf die Regelabrede zu erstrecken¹⁰¹. Etwas anderes gilt nur dann, wenn es um die Ausübung von Mitbestimmungsrechten geht, da die Mitbestimmung durch die Regelung des § 77 III BetrVG nicht ausgeschlossen ist¹⁰².

Die Regelabrede über die Höhe des Lohns verstößt also gegen Schranke des § 77 III BetrVG und ist deshalb auch dann als unwirksam anzusehen, wenn man mit der herrschenden Meinung von einer funktionellen Allzuständigkeit des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten ausgeht. Nach § 139 BGB wird davon auch die Gesamtregelung erfaßt.

5. Die Vereinbarkeit der individualvertraglichen Vereinbarung mit dem Tarifvertrag

Es bleibt abschließend die Frage zu klären, ob die individualrechtlichen Änderungsverträge wirksam sind.

5.1. Die Sperre des § 77 III BetrVG

Diese Verträge scheitern nicht an der Sperre des § 77 III BetrVG. Die Sperrwirkung des § 77 III BetrVG soll verhindern, daß eine Rechtsbindung des Arbeitgebers im Verhältnis zum Betriebsrat eintritt. Dagegen wird das Verhältnis zum einzelnen Arbeitnehmer durch diese Regelung nicht erfaßt, wie die Regelung des Günstigkeitsprinzips in § 4 III TVG zeigt¹⁰³.

5.2. Die Vertragsfreiheit der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer

Soweit der Tarifvertrag von den nichttarifgebundenen Arbeitnehmern individualvertraglich in Bezug genommen wurde, bleibt ihnen die Freiheit zur Vereinbarung untartiflicher Arbeitsbedingungen. Das Einverständnis des Arbeitnehmers mit untartiflichen Arbeitsbedingungen unterliegt allerdings einer genauen Kontrolle der Vertragsabschlußsituation.¹⁰⁴

¹⁰¹ *Hromadka*: DB 1987, 1991, 1993 hat im einzelnen herausgearbeitet, daß der Vorang des § 77 III BetrVG sich auf die Gewerkschaft gegenüber dem Betriebsrat und nicht auf den Tarifvertrag gegenüber der Betriebsvereinbarung bezieht.

¹⁰² *Dietz/Richardi*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 77 BetrVG Rz. 224.

¹⁰³ *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz § 77 BetrVG Rz. 89.

¹⁰⁴ Das *ArbG Marburg*: BB 1996, 2198, 2201, B.III.1. der Gründe betont, der Betriebsrat habe durch seinen Aufruf an alle Mitarbeiter diese in eine „rechtlich und tatsächlich schwierige Situation gebracht“; zustimmend *Unterhinninghofen*: Anm. zum „Fall Viessmann“ *ArbG Marburg* 7.8.1996, *Arbeitsrecht im Betrieb* 1997, 47, 50. Anderer Ansicht: *Buchner*: NZA 1996, 1304, 1305.

5.3. Die Vertragsfreiheit der tarifgebundenen Arbeitnehmer

Für die tarifgebundenen Arbeitnehmer bestimmt § 4 IV TVG, daß ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig ist. Ein arbeitsvertraglich vereinbarter Verzicht auf tarifliche Rechte wäre danach unzulässig¹⁰⁵. Da hier mit der Vereinbarung untertariflicher Arbeitsbedingungen schon wegen ihrer zeitlichen Befristung kein Verzichtswille bekundet werden sollte, ist die Vereinbarung nicht von vornherein wegen Verstoßes gegen § 4 IV TVG unwirksam. Es stellt sich vielmehr die Kollisionsfrage des § 4 III TVG. Nach dieser Norm sind vom Tarifvertrag abweichende individualvertragliche Abmachungen nur zulässig, soweit sie eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Ob der arbeitsvertraglichen Regelung gegenüber der tariflichen der Vorrang gebührt, hängt davon ab, ob die Vereinbarung untertariflicher Arbeitsbedingungen bei Vereinbarung einer Standortgarantie sowie eines Kündigungsverbots günstiger ist als die tarifvertragliche Regelung. Zunächst ist wichtig, auf wessen Sichtweise zur Beurteilung der Günstigkeit abzustellen ist. Kein geeigneter Maßstab ist die rein subjektive Sichtweise des einzelnen Arbeitnehmers. Dies folgt bereits daraus, daß der Tarifvertrag seine zwingende Wirkung verlieren würde, wenn das Günstigkeitsgefühl der Individualvertragspartner über die Zulässigkeit von Abweichungen entscheiden würde¹⁰⁶. Vielmehr ist auf einen objektiven Maßstab abzustellen und zu fragen, wie ein verständiger Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Anschauungen seines Berufsstands und der Verkehrsanschauung den Arbeitsvertrag einschätzen würde¹⁰⁷.

Zur Beurteilung der Günstigkeit ist ein Sachgruppenvergleich anzustellen, wonach nur die sich sachlich entsprechenden Regelungen des Arbeitsvertrags und des Tarifvertrags miteinander verglichen werden¹⁰⁸. Soweit es um den Vergleich von Lohn und Arbeitszeit geht, wird immer häufiger die Günstigkeit nach dem Verhältnis von Leistung und Gegenleistung bestimmt¹⁰⁹. Da die tarifliche Arbeitszeitverkürzung seit der Einführung der 38,5 Stunden- Woche nicht mehr gesundheits- sondern beschäftigungspolitisch motiviert ist, wird nicht mehr per se nur die arbeitsvertraglich vereinbarte kürzere Arbeitszeit für günstiger als die tariflich festgelegte erachtet¹¹⁰. Vielmehr kann danach auch eine arbeitsvertraglich vereinbarte längere individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verbunden mit mehr Lohn günstiger sein als die tarifvertraglich festgelegte¹¹¹. Allerdings fehlt es im konkreten Fall an einer ge-

¹⁰⁵ Wiedemann/Stumpf: Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, § 4 TVG Rz. 331.

¹⁰⁶ Junker: ZfA 1996, 383, 398; Wank: NJW 1996, 2273, 2277; Lieb: NZA 1994, 289, 293.

¹⁰⁷ Wiedemann/Stumpf: Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, § 4 TVG Rz. 240.

¹⁰⁸ Zu den relevanten Maßstäben zur Beurteilung der Günstigkeit Wiedemann/Stumpf: Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, § 4 BetrVG Rz. 237 ff.

¹⁰⁹ Zöllner: DB 1989, 2121, 2125; Lieb: NZA 1994, 289, 292.

¹¹⁰ Lieb: NZA 1994, 289 (293); krit. Zachert: RdA 1996, 140, 147.

¹¹¹ Unterhinninghofen: Anm. zum „Fall Viessmann“ ArbG Marburg 7.8.1996, Arbeitsrecht im Betrieb 1997, 47, 50 f..

genüber dem Tarifvertrag günstigeren arbeitsvertraglichen Regelung, da ohne Lohnausgleich drei Stunden länger gearbeitet werden soll¹¹². Es bleibt die Frage, ob nicht der Sachgruppenvergleich von Lohn und Arbeitsplatz zu einer anderen Beurteilung der Arbeitsverträge führt. Zum Teil wird die Ansicht vertreten, daß ein untertariflicher Lohn bei garantiertem Arbeitsplatz günstiger sei als Arbeitslosigkeit¹¹³. Diese auf eine ökonomische Gesamtbetrachtung abstellende Sichtweise hat aber mit der Günstigkeit im bisherigen Sinn nichts mehr zu tun. Sie setzt vielmehr das gesamte Tarifvertragssystem aufs Spiel. Dieser Günstigkeitsvergleich verbietet sich im Interesse der Tarifvertragsparteien und einer funktionierenden Tarifautonomie¹¹⁴, die so Wiedemann/Stumpf in ihrer Kommentierung zum Tarifvertragsgesetz, „ihre Aufgabe in Krisenzeiten und für Grenzbetriebe nicht erfüllen könnten, wenn ein derartiger, den Tarifvertrag aushöhlender Günstigkeitsvergleich möglich wäre. Untertariflicher Lohn ohne arbeitsvertragliche Kompensationsleistungen gilt demnach immer als zungunsten des Arbeitnehmers vereinbart“¹¹⁵.

Der untertariflich vereinbarte Lohn wurde im konkreten Fall nicht ausreichend durch Leistungen des Arbeitgebers kompensiert. Zwar könnte man darauf abstellen, daß der Arbeitnehmer durch die Kündigungsverzichtserklärung von V eine Position erlangt hat, die mehr wert sein kann, als drei Stunden zusätzliche Freizeit¹¹⁶. Jedoch bleibt dabei unberücksichtigt, daß zum Zeitpunkt der Vereinbarung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände keine Notwendigkeit betriebsbedingter Kündigungen erkennbar war. Vielmehr war der massive Personalabbau des Unternehmens im Herbst 1995 bereits abgeschlossen. Von einer günstigeren arbeitsvertraglichen Regelung kann deshalb nicht ausgegangen werden. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung über den Lohnverzicht ist damit unwirksam.

5.4. Ergebnis

Das im konkreten Fall vereinbarte Bündnis für Arbeit stellt weder ein rechtlich zulässiges noch ein praktikables Mittel zur Beschäftigungssicherung dar. Der kollektivrechtliche Teil der Standortvereinbarung verstößt gegen den Tarifvorbehalt, soweit es um die Lohnverzichtvereinbarung geht. Dies bewirkt nach § 139 BGB die Gesamtnichtigkeit der Regelung. Die individualvertraglich vereinbarten Vertragsänderungen sind hinsichtlich der nichttarifgebundenen Arbeitnehmer wirksam, verstoßen dagegen hinsichtlich der Tarifgebundenen gegen das Günstigkeitsprinzip, soweit es um den Lohnverzicht geht. Will der Arbeitgeber (zumindest in Betrieben mit stärkerem Organisationsgrad als dem der Fa. V) den Betriebsfrieden wahren, so bleibt ihm

¹¹² Insoweit zutreffend *Buchner*: NZA 1996, 1304, 1305.

¹¹³ *Adomeit*: NJW 1994, 837 f.; in diese Richtung auch *Buchner*: NZA 1996, 1304, 1305; für den Fall, daß eine Gefährdung der Schutzfunktion der Tarifautonomie nicht in Betracht kommt (z.B. bei drohendem Konkurs des Arbeitgebers) *Ehmann/Schmidt*: NZA 1995, 193, 202.

¹¹⁴ *Lieb*: NZA 1994, 289, 293; grundsätzlich auch *Ehmann/Schmidt*: NZA 1995, 193, 202.

¹¹⁵ *Wiedemann/Stumpf*: Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, § 4 TVG Rz. 238.

¹¹⁶ Hierauf stellt *Buchner*: :NZA 1996, 1304 (1306) ab.

nur die Möglichkeit, allen für die vereinbarte längere Arbeitszeit mehr Lohn zu zahlen. Nur so kann er vermeiden, daß er den gegnerischen Organisationsgrad stärkt. Allerdings würde damit die Geschäftsgrundlage für die Kündigungsverzichtserklärung sowie die Standortgarantieerklärung auch gegenüber den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern entfallen. Das geeignete Instrument, um den Interessen des Unternehmers und der gesamten Belegschaft Rechnung zu tragen, bleibt die Betriebsvereinbarung. Eine solche ist aber bei bestehendem Tarifvertrag nur wirksam, wenn eine entsprechende gesetzliche oder tarifliche Öffnungsklausel den Betrieben für Notfälle eine Abweichung vom Tarifvertrag ermöglicht¹¹⁷.

Literatur

- Adomeit, Klaus: Die Regelungsabrede als die neben der Betriebsvereinbarung zulässige Ausübungsform der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 56 BetrVG, § 67 PerVG). Düsseldorf 1961.
- Adomeit, Klaus: Betriebliche Einigungen. In: Betriebsberater (BB) 1967: 1003-1008.
- Adomeit, Klaus: Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht. München 1969.
- Adomeit, Klaus: Arbeitsplätze und Solidarität. In: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1994: 837-838.
- Adomeit, Klaus: Regelung von Arbeitsbedingungen und ökonomische Notwendigkeiten. Eine Untersuchung zu aktuellen Fragen des deutschen Tarifrechts. München/Landsberg am Lech 1996.
- Bauer, Jobst-Hubertus/Diller, Martin: Flucht aus Tarifverträgen-Konsequenzen und Probleme-. In: Der Betrieb (DB) 1993: 1085-1090.
- Birk, Rolf: Innerbetriebliche Absprachen-Typen und Rechtswirkungen-. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 1986: 73-108.
- Buchner, Herbert: Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1994: 2-12.
- Buchner, Herbert: Wirkliche und vermeintliche Gefährdung der Tarifautonomie. In: Festschrift für Otto Rudolf Kissel zum 65. Geburtstag. München 1994: 97-117.
- Buchner, Herbert: Betriebsräte auf schwierigem Terrain- die Viessmann- Entscheidungen des Arbeitsgerichts Marburg. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1996: 1304-1306.
- Däubler, Wolfgang: Tariffucht- eine aussichtsreiche Strategie zur Reduzierung von Lohnkosten?. In: Zeitschrift für Tarifrecht (ZTR) 1994: 448-455.
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas: BetrVG. Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, § 3 321-325 UmwG, Gesetz über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren und EBR-Richtlinie. Kommentar für die Praxis. 5. Überarbeitete und erweiterte Auflage. Köln 1996.
- Dietz, Rolf: Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar. München 1953.
- Dietz, Rolf/Richardi, Reinhard: Betriebsverfassungsgesetz, Band 2: §§ 74-Schluß mit Betriebsverfassungsgesetz 1952. Kommentar. 6. Auflage. München 1982.
- Dietz, Rolf/Richardi, Reinhard: Betriebsverfassungsgesetz, Band I: §§ 1-73 mit Wahlordnung. Kommentar. 6. Auflage München 1981.
- Ehmann Horst: Tarifautonomie im Wandel der Industriegesellschaft. In: Bitburger Gespräche. Jahrbuch. München 1985: 19-42.

¹¹⁷ Vgl. Beschluß Nr. 2 a Abs. 2 des 61. Deutschen Juristentags, Abteilung Arbeitsrecht, abgedruckt in DB 1996, 2030.

- Ehmann, Horst: Zur Rechtsverbindlichkeit von Betriebsvereinbarungen über den Fortbestand eines Betriebs. In: Festschrift für Otto Rudolf Kissel. München 1994: 175-191.
- Ehmann, Horst/Schmidt, Thomas Benedikt: Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Grenzen des Tarifvorrangs. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1995: 193-203.
- Ehmann, Horst/Lambrich, Thomas: Vorrang der Betriebs- vor der Tarifaufonomie kraft des Subsidiaritätsprinzips? Betriebsvereinbarungen als „andere Abmachungen“. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1996: 346-356.
- Fabricius, Fritz/Kraft, Alfons/Thiele, Wolfgang/Wiese, Günther/Kreutz, Peter: Betriebsverfassungsgesetz, Band II: §§ 74-132 mit Kommentierung des BetrVG 1952 und des Sozialplangengesetzes. Gemeinschaftskommentar. 5. Auflage. Neuwied 1995.
- Fitting Karl/Kaiser, Heinrich/Heither, Friedrich/Engels, Gerd: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. 18. Auflage. München 1996.
- Galperin, Hans/Löwisch, Manfred: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. Band II: Regelung der Mitbestimmung (§§ 74-132). 6. Auflage. Heidelberg 1982.
- Gamillscheg, Franz: Kollektives Arbeitsrecht. Lehrbuch. Band I: Grundlagen/Koalitionsfreiheit/Tarifvertrag/Arbeitskampf und Schlichtung. München 1997.
- Haase, Helmut: „Man hat das Werk kaputtrechnen wollen!“. In: Mitbestimmung (MitB) 1983: 94-97.
- Heinze, Meinhard: Betriebsvereinbarung versus Tarifvertrag? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1989: 41-48.
- Heinze, Meinhard: Regelungsabrede, Betriebsvereinbarung und Spruch der Einigungsstelle. Zustandekommen und Rechtswirkungen betrieblicher Regelungen. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1994: 580-586.
- Heinze, Meinhard: Gibt es eine Alternative zur Tarifaufonomie?-Thesen zur aktuellen Diskussion-. In: Der Betrieb (DB) 1996: 729-734.
- Hensche, Detlef: Tariffucht in juristischen Formen. In: Arbeit und Recht (ArbuR) 1996: 331-336.
- Henssler, Martin: Flexibilisierung der Arbeitsmarktordnung-Überlegungen zur Weiterentwicklung der tariflichen Regelungsmacht-. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 1994: 487-515.
- Herschel, Wilhelm: Betriebsvereinbarung oder Betriebssatzung. In: Recht der Arbeit (RdA) 1948: 47-50.
- Hromadka, Wolfgang: Betriebsvereinbarung über mitbestimmungspflichtige soziale Angelegenheiten bei Tarifüblichkeit: Zwei- Schranken- Theorie ade?. In: Der Betrieb (DB) 1987: 1991-1994.
- Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl/Säcker, Franz Jürgen: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Zweiter Band, Kollektives Arbeitsrecht, Zweiter Halbband (II/2). 7. Auflage. Berlin, Frankfurt 1970.
- Hümmerich, Klaus/Spirolke, Matthias: Allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsänderung. In: Betriebs-Berater (BB) 1996: 1986-1990.
- Jacobi, Ernst: Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.
- Junker, Abbo: Der Flächentarifvertrag im Spannungsverhältnis von Tarifaufonomie und betrieblicher Regelung. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 1996: 383-417.
- Konzen, Horst: Die Tarifaufonomie zwischen Akzeptanz und Kritik. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1995: 913-920.
- Lieb, Manfred: Mehr Flexibilität im Tarifvertragsrecht? „Moderne“ Tendenzen auf dem Prüfstand. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (1994): 289-294.
- Linnenkohl, Karl: Lean law-die „ingeniöse“ Nichtanwendung von Arbeitsrecht. In: Betriebsberater (BB) 1994: 2077-2083.
- Moll, Wilhelm: Der Tarifvorrang im Betriebsverfassungsgesetz. Zur Abstimmung betrieblicher und tarifvertraglicher Regelungsmechanismen. Berlin 1980
- Moll, Wilhelm: Der Ablösungsgedanke im Verhältnis zwischen Vertragsregelung und Betriebsvereinbarung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1988, Beilage 1: 17-31.

- Müller, Gerhard: Zum Verhältnis zwischen Betriebsautonomie und Tarifaufonomie. In: Arbeit und Recht (ArbuR) 1992: 257-262.
- Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht, III. Band, Betriebsverfassungsrecht. 2. Auflage. Tübingen 1966.
- Otto, Hansjörg: Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung von Dauer und Lage der Arbeitszeit. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1992: 97- 112.
- Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch. 56. Auflage München 1997.
- Preis, Ulrich: Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht. Neuwied, Kriftel, Berlin 1993.
- Reichold, Herrmann: Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht. Historisch- dogmatische Grundlagen von 1848 bis zur Gegenwart. München 1995.
- Richardi, Reinhard: Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. München 1968.
- Richardi, Reinhard: Kollektivvertragliche Arbeitszeitregelung-Fremdbestimmung durch Kollektivnorm oder Regelung der Arbeitsbedingungen für ein rechtsgeschäftliches Dienstleistungsverprechen? In: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 1990: 211-237.
- Richardi, Reinhard/Wlotzke, Ottfried (Hg.) (1993): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (MünchArbR-Bearbeiter). Band 3. Kollektives Arbeitsrecht. München.
- Richardi, Reinhard: Empfiehlt es sich, die Regelungsbefugnisse der Tarifparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen? Gutachten B zum 61. Deutschen Juristentag Karlsruhe 1996. München 1996.
- Rieble Volker : Krise des Flächentarifvertrags. In: Recht der Arbeit (RdA) 1996: 151-157.
- Säcker, Franz Jürgen: Die Regelung sozialer Angelegenheiten im Spannungsfeld zwischen tariflicher und betriebsvereinbarungsrechtlicher Normsetzungsbefugnis, ZfA 1972 Sonderheft: 41-70.
- Säcker, Franz Jürgen: Arbeitsrechtliche Probleme der Unternehmenskonzentration. Landesbericht Deutschland. In: Birk, Rolf/Igl, Gerhard/Zacker, Hans F. (Hrsg.): Schriftenreihe der Gesellschaft für Rechtsvergleichung. Frankfurt 1986: 127-148
- Säcker, Franz Jürgen/Oetker, Hartmut: Tarifliche Kurzarbeits- Ankündigungsfristen im Gefüge des Individualarbeitsrechts und des kollektiven Arbeitsrechts. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 1991: 131-186.
- Säcker Franz-Jürgen/Oetker Hartmut: Grundlagen und Grenzen der Tarifaufonomie- erläutert anhand aktueller tarifpolitischer Fragen. München 1992.
- Söllner, Alfred: Grundriß des Arbeitsrechts. 10. Auflage. München 1990.
- Waltermann, Raimund: Anordnung von Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1993: 679-684.
- Waltermann, Raimund: 75 Jahre Betriebsvereinbarung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1995: 1177-1184.
- Waltermann, Raimund: Zuständigkeiten und Regelungsbefugnisse im Spannungsfeld von Tarifaufonomie und Betriebsautonomie. In: Recht der Arbeit (RdA) 1996: 129-139.
- Wank, Rolf : Empfiehlt es sich, die Regelungsbefugnisse der Tarifparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen?. In: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1996: 2273-2282.
- Wiedemann, Herbert/Stumpf, Hermann: Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar. 5. Auflage. München 1977.
- Zachert, Ulrich: Krise des Flächentarifvertrags? Herausforderungen für das Tarifrecht. In: Recht der Arbeit (RdA) 1996: 140-151.
- Zöllner, Wolfgang: Die Zulässigkeit einzelvertraglicher Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit. In: Der Betrieb (DB) 1989: 2121-2126.
- Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl Georg: Arbeitsrecht. 4. Auflage. München 1992.